

Entidad	Ayuda concedida presupuestos 2007
Ayuntamiento de Boqueixón	18.120 euros
Ayuntamiento de Muxía	18.120 euros
Ayuntamiento de O Barco de Valdeorras	18.120 euros
Ayuntamiento de Valga	18.120 euros
Ayuntamiento de Santiago de Compostela	18.120 euros
Ayuntamiento de Becerreá	13.221 euros
Ayuntamiento de O Grove	18.120 euros
Ayuntamiento de Mazaricos	15.855 euros
Ayuntamiento de Ribeira	18.120 euros
Ayuntamiento de Pobra de Trives	18.120 euros
Ayuntamiento de Cedeira	10.287 euros
Consortio de As Mariñas	126.840 euros
Ayuntamiento de Cercedo	18.120 euros
Ayuntamiento de A Estrada	18.120 euros
Ayuntamiento de A Guarda	18.120 euros
Ayuntamiento de Sarria	18.120 euros
Ayuntamiento de Pantón	13.590 euros
Ayuntamiento de Teo	18.120 euros
Ayuntamiento de Pontearreas	18.120 euros
Ayuntamiento de Carballo	14.034 euros
Ayuntamiento de Monterroso	5.859 euros
Ayuntamiento de Foz	18.120 euros
Mancomunidade de Verín	18.120 euros
Ayuntamiento de As Pontes de García Rodríguez	18.120 euros
Ayuntamiento de Forcarei	18.120 euros
Mancomunidade de Terras de Celanova	18.120 euros
Ayuntamiento de A Rúa	18.120 euros
Ayuntamiento de Boiro	18.120 euros
Ayuntamiento de Ribadumia	10.177 euros
Ayuntamiento de Vilalba	18.120 euros
Ayuntamiento de Sanxenxo	18.120 euros
Ayuntamiento de O Carballiño	18.120 euros
Ayuntamiento de Taboada	18.120 euros
Ayuntamiento de Padrón	18.120 euros
Ayuntamiento de Ordes	18.120 euros
Ayuntamiento de Outes	13.637 euros
Ayuntamiento de Ponteceso	15.855 euros
Ayuntamiento de Laracha	10.497 euros
Ayuntamiento de Ortigueira	18.120 euros
Ayuntamiento de Cerceda	18.120 euros
Ayuntamiento de Calvos de Randín	18.120 euros
Ayuntamiento de Silleda	15.855 euros
Ayuntamiento de Láncara	6.507 euros
Ayuntamiento de Santa Comba	18.120 euros
Ayuntamiento de Miño	16.704 euros
Ayuntamiento de Rodeiro	18.120 euros
Ayuntamiento de A Baña	14.319 euros
Ayuntamiento de Quiroga	18.120 euros
Ayuntamiento de Lugo	18.120 euros
Mancomunidade de O Ribeiro	18.120 euros
Ayuntamiento de Tui	13.590 euros

Santiago de Compostela, 13 de febrero de 2008.

Joaquín Lucas Buergo del Río
Director general de Calidad y Evaluación Ambiental

CONSELLERÍA DE TRABAJO

Resolución de 1 de febrero de 2008, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo.

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito autonómico de las empresas organizadoras del juego del bingo (código de convenio nº 8200275), que se suscribió con fecha de 24 de enero de 2008, por la parte empresarial, por la *Asociación Empresarial de Bingos de Galicia* (Abiga), y por la parte social, por UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º

del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Relaciones Laborales,

ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicho convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 1 de febrero de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora general de Relaciones Laborales

ANEXO

Convenio colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo

Artículo 1º.-Ámbito territorial y funcional.

Este convenio afecta a la totalidad de empresas dedicadas a la organización del juego del bingo que ejerzan su actividad, total o parcialmente, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, tanto a las actualmente en funcionamiento como a las que en un futuro se constituyan.

Artículo 2º.-Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos/as los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas a las que hace referencia el artículo anterior e igualmente a aquellos que con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio, ingresen en ellas. El convenio establece las bases para las relaciones laborales entre empresas y trabajadores/as afectados/as por el mismo, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral.

Artículo 3º.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su conjunto globalmente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia en su totalidad y se debería reconsiderar todo su contenido.

Artículo 4º.-Mejoras adquiridas.

Las empresas afectadas por este convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajosas concedidas a sus trabajadores/as, antes o después de su aprobación y serán consideradas. todas ellas en

cómputo anual y en su conjunto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5º.

Artículo 5º.-Absorción y compensación.

Todas las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad y en su cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que estén disfrutando los/as trabajadores/as, cuando estas superen la cuantía total del convenio y se consideren absorbibles desde su entrada en vigor.

Artículo 6º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007, con independencia de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, y finalizará el 31 de diciembre de 2009, teniendo por tanto una vigencia de tres años. En todo caso, su denuncia no significará modificación alguna del texto articulado, que continuará vigente hasta su sustitución por otro nuevo en los términos que las partes establezcan.

Artículo 7º.-Características del convenio.

Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, tienen la consideración de mínimas.

De mutuo acuerdo entre las partes se podrán firmar acuerdos o pactos entre las empresas y sus trabajadores/as a través de sus órganos de representación sindical; estos tendrán el carácter de complementarios del presente convenio.

Los conflictos que se originen se resolverán, por tanto, según lo previsto en el Estatuto de los trabajadores para la resolución de conflictos de normas.

Artículo 8º.-Régimen de contratación y fomento del empleo.

Las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán los puestos de trabajo de sus plantillas, conforme a las normas vigentes en materia de contratación y afiliación al régimen de la Seguridad Social.

Estas empresas tendrán que contar con un mínimo de personal de carácter fijo, que en el año 2008 será del 50% de la plantilla y en el año 2009 será del 60% de la misma.

En la firma de los contratos de trabajo estarán presentes, cuando menos un representante legal de los/as trabajadores/as si los hubiera, a los que se les entregará una copia del contrato, sin perjuicio de la copia correspondiente al/a la trabajador/a.

En las salas de nueva apertura, la contratación será revisada por la comisión paritaria del convenio, debiendo el empresario comunicar a la citada comisión, con una antelación mínima de ocho días a la fecha de apertura prevista, la lista de futuros/as trabajadores/as con indicación de los puestos que van a desempeñar.

Dada la actual situación de desempleo existente, a partir de la entrada en vigor de este convenio, queda prohibida la contratación de personal en régimen de

pluriempleo, exceptuándose de esta prohibición el/la trabajador/a fijo/a de carácter discontinuo y a tiempo parcial.

Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se cubrirán en igualdad de condiciones preferentemente mediante la contratación de profesionales de bingo en situación de desempleo, así como de trabajadores/as que desempeñasen funciones en la empresa de manera temporal.

En el caso de aumento de la plantilla, la vacante a cubrir, en igual categoría o grupo profesional, los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo, excluyéndose en este caso el cargo de jefe de sala.

Las empresas facultarán la formación de sus plantillas, siendo para ello propicia y aconsejable la realización de prácticas en puestos de trabajo de categoría superior.

La empresa elaborará una serie de pruebas de aptitud para la promoción a puestos intermedios entre los/las trabajadores/as. La calificación y revisión de las pruebas serán a cargo de la empresa, con la colaboración de la representación de los/as trabajadores/as. No se podrá discriminar a persona alguna por razón de afiliación sindical o cualquier causa. En igualdad de conocimientos y aptitud, tendrán preferencia las personas con mayor antigüedad. La notificación de las promociones a realizar en el seno de la empresa se publicará en el tablón de anuncios con 15 días de antelación a su realización.

La comisión paritaria velará por el estricto cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Artículo 9º.-Modalidades de contratación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 9º del convenio estatal de bingos.

En los contratos de interinidad, y para el caso de que el/la trabajador/a sustituido/a no se incorporase a su puesto de trabajo, el interino, siempre que la sustitución se hiciese cuando menos por 12 meses ininterrumpidos, pasará a ocupar el puesto de trabajo que tenía el/la trabajador/a objeto de sustitución.

Artículo 10º.-Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y el/la trabajador/a por escrito, con entrega a este de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, de acuerdo con cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo.

Se hará constar en todos los contratos el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo (categoría A, B o C) y categoría profesional en la que se encuadra el/la trabajador/a y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato, es decir: identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que se adscribe, el domicilio de la sede

social de la empresa, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión e identificación del convenio colectivo.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los/as trabajadores/as.

Las empresas notificarán a los representantes legales de los/as trabajadores/as las prórrogas de todos los contratos de trabajo así como la finalización de los mismos, con una antelación mínima de 5 días.

Artículo 11º.-Empresas de trabajo temporal.

Las empresas limitarán la contratación de trabajadores/as a través de empresas de trabajo temporal hasta un máximo del 10% de la plantilla de cada una.

Artículo 12º.-Categorías profesionales.

Categoría A: jefe de mesa.

Categoría B: locutor, vendedor/a cajero.

Categoría C: admisión y control servicios auxiliares.

Definiciones:

Jefe/a de sala. Ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones de acuerdo con las normas técnicas del bingo y marcando el ritmo adecuado de aquellas; cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios; ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de llevar correctamente la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia de la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el jefe de sala ostentará la representación de la empresa, tanto frente a los jugadores como ante los agentes de la autoridad, a menos que dicha representación se tenga atribuida a otra persona y esta esté presente en la sala.

Jefe/a de mesa. Será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo; efectuará la determinación de los premios de línea o bingo; comprobará los cartones premiados, informando colectivamente de todo ello a los jugadores; será responsable y custodiará el libro de actas de registro y llevará el control del stock de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

Cajero/a. Tendrá en su poder los cartones y los entregará ordenadamente a los vendedores, indicará al jefe de mesa el número de cartones vendidos, así como las cantidades que correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

Locutor/a-vendedor/a. Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación dsu importe, que entre-

gará junto con los cartones sobrantes al cajero; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior y reparará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de locutor pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada, leerá en voz alta el número de la bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo. Cuando realice las funciones de locutor no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

Admisión y control. Será el encargado de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carné corresponde a la persona que lo presente, e impidiendo la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al jefe de sala de los incidentes. Tendrá, asimismo, como misión llevar el fichero de visitantes y su actualización.

Servicios auxiliares. Estas categorías (administración, aparcacoches, porteros, vigilantes, cafetería, personal de limpieza, etc.) no están comprendidas entre las técnicas del bingo, realizando las funciones propias de sus especialidades, sin que se les pueda exigir credencial de juego o permiso administrativo alguno.

La definición de categorías que antecede tiene por objeto delimitar el contenido de la prestación laboral.

Con respecto a aquellas categorías que no aparecen recogidas expresamente, será la comisión paritaria la encargada de encuadrarlas en una de las categorías de remuneración.

Artículo 13º.-Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, de acuerdo a los límites de duración siguientes:

Jefe/a de sala, jefe/a de mesa y cajero/a: sesenta días.

Locutor/a-vendedor/a y admisión y control: treinta días.

Resto de personal: 15 días.

Sólo se entenderá que el/la trabajador/a está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador ya hubiese desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 14º.-Liquidaciones.

A la finalización del contrato de trabajo, la empresa estará obligada a notificar el cese al/a la trabajador/a, por escrito, y con 15 días de antelación a la fecha de finalización, de los contratos de duración igual o superior a seis meses. No obstante, el empresario podrá sustituir este aviso previo por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de aviso previo omitidos, calculada sobre los conceptos retributivos que tuviera el/la trabajador/a.

La empresa entregará al/a la trabajador/a la correspondiente liquidación de haberes con una antelación de 5 días a la fecha prevista de la extinción.

En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar, en concepto de indemnización, el importe de un día de salario por cada día que transcurra entre el plazo establecido y el día que haga entrega de la liquidación.

En los finiquitos se hará constar que el/la trabajador/a no perderá el derecho a percibir las cantidades que la empresa tenga que abonar en concepto de revisiones, atrasos, o cualquier tipo de variación en la retribución que corresponda al tiempo de prestación de servicios.

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán comunicarlo con una antelación de 15 días a la fecha de cese.

Artículo 15º.-*Jornada laboral.*

La jornada laboral anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo.

Artículo 16º.-*Jornada laboral y descansos.*

Durante la vigencia del presente convenio, se establece una jornada de trabajo efectivo semanal de 40 horas, y se disfrutará de un descanso semanal de dos días consecutivos, a no ser que la jornada semanal sea inferior a 40 horas, en todo caso se aplicará lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, pudiendo no obstante pactarse entre empresas y trabajadores/as cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente de acuerdo con la reducción de la jornada semanal o compensación de descansos, bien sean estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

En el caso de aplicarse un sistema especial, se confeccionará, no más tarde del 15 de diciembre, un calendario de actividad anual en el que se especifiquen las características del citado sistema, debiendo ser visado por la representación.

Artículo 17º.-*Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 32 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores/as. El disfrute de las vacaciones de la parte proporcional que corresponda se realizará dentro del año natural de que se trate. La empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as elaborarán, a más tardar, durante el mes de diciembre de cada año, el cuadro de vacaciones del año siguiente, que deberá exponerse en el tablón de anuncios. En todo caso el cuadro de vacaciones deberá estar expuesto con dos meses de antelación al inicio del período vacacional. Este cuadro se elaborará por una sola vez, teniendo en cuenta las preferencias marcadas por la ley, y posteriormente será por rotación exacta.

Durante el período de vacaciones el/la trabajador/a percibirá todas las retribuciones económicas que se establecen en este convenio.

En el supuesto de coincidencia, total o parcial, del período vacacional con una situación de I.T. derivada de cualquier causa, que requiera una hospitalización mínima de 3 días, la empresa señalará nuevas fechas para el disfrute del período vacacional, siempre dentro del año natural al que correspondan.

Artículo 18º.-*Festivos abonables no recuperables.*

Los festivos no recuperables se pondrán de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores/as.

Las fiestas abonables y no recuperables podrán, de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as, acumularse a las vacaciones anuales, o ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto.

En el supuesto de que los festivos abonables no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando a este el número de fiestas.

Artículo 19º.-*Fiesta del Trabajo. 1º de mayo.*

El día 1º de mayo se considera como festivo y de no actividad laboral. No obstante, se establecen los días 24 y 31 de diciembre como de no actividad laboral, en sustitución del día 1º de mayo. En ningún caso podrá pactarse la apertura de las salas los citados días mediante acuerdo o compensación alguna.

Artículo 20º.-*Prestaciones de incapacidad temporal.*

Los/las trabajadores/as que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier causa, percibirán el 100% de sus remuneraciones desde el primer día, incluidos todos los conceptos económicos, tanto salariales como extrasalariales.

Artículo 21º.-*Seguro colectivo.*

Las empresas afectadas por el presente convenio contarán con una póliza de seguros que garantice a sus trabajadores/as las siguientes indemnizaciones:

-Por fallecimiento, cualquiera que sea la causa: 14.400 euros, para 2007, 19.000 euros, para 2008 y 21.000 euros para 2009.

-Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 14.400 euros, para 2007, 19.000 euros, para 2008 y 21.000 euros para 2009.

Siendo necesario para este supuesto la declaración y calificación administrativa correspondiente.

Los/las trabajadores/as tendrán opción de aumentar, de acuerdo con la compañía aseguradora, el importe de la póliza de seguros, abonando el/la trabajador/a la diferencia de costes resultante.

En caso de no tener contratada dicha cobertura, será la empresa la responsable del pago de las sumas antes indicadas.

Las modificaciones de este artículo entrarán en vigor a partir de la fecha de publicación en el *Diario Oficial de Galicia* del presente convenio colectivo.

Artículo 22º.-*Excedencias.*

Se reconoce, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, el derecho a la excedencia voluntaria de los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, por un período mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años, siempre que lleven más de un año al servicio de la empresa.

El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiese esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral.

En situación de excedencia de un trabajador/a, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa vendrá obligada, en el caso de cubrir la plaza dentro del mes siguiente a iniciarse la excedencia, a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la excedencia. El trabajador, con un mes de antelación a su reincorporación, deberá comunicar de manera fehaciente a la empresa su reincorporación.

La reincorporación, en todo caso, será efectiva en la fecha comunicada.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y demás normativa vigente.

Artículo 23º.-*Licencias retribuidas.*

Todo/a trabajador/a afectado/a por el presente convenio tendrá derecho a permisos retribuidos, por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que avise con la posible antelación y se justifiquen suficientemente.

Por matrimonio del/de la trabajador/a: 15 días.

Por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento: 3 días.

Por muerte, enfermedad grave, hospitalización o accidente de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, ampliable a 5 si la circunstancia acontece fuera de la Comunidad Autónoma gallega.

Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: 1 día, ampliable a 3 si el acontecimiento se produce fuera de la Comunidad Autónoma gallega.

Por comunión de hijos: 1 día.

Por bautizo de hijos: 1 día.

Por traslado de su domicilio habitual dentro del municipio: 1 día. Si el traslado se produce fuera del municipio: 2 días.

El tiempo necesario para asistencia a consulta médica de la sanidad pública cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo.

Por divorcio o separación: 2 días. Se podrán disfrutar a elección del/de la trabajador/a, en el proceso del

trámite de la demanda o en el momento de la sentencia.

En el caso de matrimonio del/de la trabajador/a y siempre que este tenga 2 años de antigüedad, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a 30 días de salario base y complemento *ad personam* (antigüedad consolidada).

Todos estos derechos son extensibles a las parejas de hecho.

Además de las licencias legalmente establecidas, los/las trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 15 días al año, pudiéndose dividir en períodos mínimos de cuatro días, y ligados o vinculados a cualquiera de las licencias retribuidas.

En todo lo no establecido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normativa laboral vigente.

En los permisos regulados para las situaciones de enfermedad u hospitalización de familiares, el trabajador dispondrá de quince días desde que se produzca el hecho causante para comunicar la concreción de los días correspondientes al disfrute de ese permiso.

Artículo 24º.-*Maternidad.*

Las bajas por maternidad serán de acuerdo con lo establecido en la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y demás legislación vigente. Durante el embarazo el horario de trabajo se ajustará a la petición de la trabajadora, entre las 8.00 horas y las 22.00 horas.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora que, en su opinión, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

Voluntariamente la trabajadora comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días antes de la finalización del permiso de maternidad su intención de disfrutar del permiso de lactancia de forma continuada por 16 días laborales.

Artículo 25º.-*Extinción del contrato por causas objetivas.*

Cuando las empresas hagan uso del derecho que les concede el artículo 52 c) del Estatuto de los trabajadores y de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 54 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de la extinción, tanto a las per-

sonas afectadas como a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Sin perjuicio de la eficacia y ejecutabilidad de la extinción, de acuerdo con el procedimiento establecido en la ley, la representación de los/as trabajadores/as emitirá informe motivado, en un plazo de cuatro días hábiles, sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada.

En aquellas empresas que no tengan representación legal de los/as trabajadores/as, las personas afectadas podrán facilitar copia de la memoria explicativa y de la comunicación a la central sindical que estimen oportuno. La central sindical podrá, asimismo, emitir informe motivado, en un plazo de cuatro días hábiles, sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada.

De los informes anteriores se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.

El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá, ni interrumpirá, los plazos previstos en el artículo 53.1º c) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 26º.-*Resolución de contratos.*

Será causa suficiente para que las empresas afectadas por el presente convenio puedan resolver los contratos de trabajo con sus trabajadores/as, el hecho de la revocación de las autorizaciones administrativas de que son titulares para el ejercicio de la actividad, siempre que esta revocación no tenga su causa en expediente sancionador conforme a la legislación vigente en materia de juego o solicitud de la propia empresa.

De todas estas resoluciones de contratos se dará cuenta a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 27º.-*Subrogación de servicios.*

Será de aplicación íntegramente lo dispuesto en la sección segunda del Estatuto de los trabajadores con respecto a las garantías por cambio de empresario, derivado este de cualquier causa.

Artículo 28º.-*Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en el presente convenio se convienen expresamente entre las partes, en razón entre otras, de la naturaleza parcialmente nocturna del trabajo, teniendo en cuenta el horario administrativo que es de aplicación a la actividad y entendiéndose por lo tanto englobados en las condiciones económicas establecidas todos aquellos emolumentos y demás conceptos salariales y extrasalariales que, por razón de la mencionada nocturnidad, pudiesen corresponder legalmente.

Artículo 29º.-*Ropa de trabajo.*

Las empresas suministrarán, como mínimo, a todos/as los/as trabajadores/as dos uniformes completos por temporada, dos para la temporada de verano y dos para la temporada de invierno. En el caso de empresas que utilicen la misma uniformidad durante todo el año, se suministrarán, como mínimo, tres uni-

formes al año. Asimismo, suministrarán todas aquellas piezas para las que las empresas establezcan condiciones determinadas respecto de su modelo o color. Con el pago del plus de vestuario a que se refiere el artículo 50º, quedan cubiertas y compensadas, entre otras las condiciones de calzado, sea de modelo o color, que las empresas establezcan como de uniformidad.

Artículo 30º.-*Manutención.*

Las empresas facilitarán la cena de modo gratuito a los/a los trabajadores/as, los días en los que la jornada laboral exceda de siete horas, y sea por calendario laboral.

Y como máximo de dos cenas a la semana.

Artículo 31º.-*Control horario.*

Las empresas dispondrán de un control registro de entradas y salidas del trabajo, con la firma de cada trabajador/a, salvo que dicho control sea efectuado por medios informáticos.

Artículo 32º.-*Derechos sindicales del/de la trabajador/a.*

Todos los representantes legales de los/as trabajadores/as tendrán derecho a:

-Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa entre los/as trabajadores/as, fuera de las horas de trabajo.

-Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en el tablón de anuncios que a tal efecto deberá facilitar y establecer su ubicación la empresa, dentro de sus instalaciones.

-Recaudar las cuotas sindicales de los afiliados así como cualquier tipo de contribución con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Los/as trabajadores/as que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa podrán solicitar excedencia sindical por un período máximo igual al mandato sindical para el que se hallen designados, siendo obligatoria para la empresa su concesión y la correspondiente reserva del puesto de trabajo, debiendo acreditar el sindicato al que represente de manera fehaciente la circunstancia de la elección del/de la trabajador/a y el tiempo previsto inicialmente para el desempeño del mandato.

En todo caso, dicha excedencia no podrá superar el plazo de 4 años, debiendo en todo caso el/la trabajador/a solicitar su reincorporación con un aviso previo mínimo de un mes.

Artículo 33º.-*Derechos de los representantes legales de los/as trabajadores/as.*

Los representantes legales de los/as trabajadores/as, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a:

-Convocar asambleas de trabajadores/as previa notificación a la empresa, en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral.

-Dispondrán de un saldo de 20 horas mensuales de permiso retribuido para atender asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación a la empresa y posterior justificación. Las horas sindicales podrán acumularse por empresa.

-Dispondrán de un permiso no retribuido de hasta 8 días el año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, previa notificación a la empresa con 72 horas y posterior justificación.

-Que se les comunique al resto de personal su despido, en caso de producirse.

-Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa, de la reestructuración de la plantilla, cierres temporales o definitivos, reducción de la jornada, así como sobre los planes de formación profesional de la empresa, sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, valoración de puestos de trabajo y sistemas de incentivos.

-Ser informados sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en los supuestos de despido, así como conocer el índice de absentismo laboral y sus causas.

-Ser informados por la empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece esta, así como sobre su programa de evolución probable de empleo en esta.

Además, los delegados de personal podrán ejercer una labor de seguimiento sobre incumplimiento de normas vigentes en materia laboral y de seguridad social.

Artículo 34º.-*Garantías.*

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser sancionado o despedido sin causa justificada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese.

Si el despido o la sanción obedeciese a otras causas, se deberá tramitar el correspondiente expediente disciplinario contradictorio conforme prevé la legislación vigente.

Tendrán prioridad en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón de desempeñar su representación.

Artículo 35º.-*Secciones sindicales.*

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 50% de afiliados/as en la empresa, y siempre que esta cuente con más de 20 trabajadores/as, podrán constituir secciones sindicales de sus afiliados/as ante la dirección de la empresa. Las secciones sindicales tendrán un/a delegado/a sindical que gozará de los derechos y garantías fijados para los/as delegados/as de personal, con excepción de lo referente a la reserva de horas sindicales.

Todos/as los trabajadores/as afectados/as por este convenio que ostentan cargos sindicales de carácter provincial tendrán reconocidos todos los derechos que les reconoce la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 36º.-*Cuotas sindicales.*

Con el fin de facilitar la labor de cobro de cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente en nómina a los/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito.

Artículo 37º.-*Comisión paritaria del convenio.*

Se constituye una comisión paritaria que cumplirá las siguientes funciones:

-Interpretación de la totalidad de las cláusulas del presente convenio.

-Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

-Seguimiento de aquellos acuerdos que se deban desarrollar en tiempo y durante la vigencia de estos.

-Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflictos entre empresas y trabajadores/as. En el supuesto de conflicto colectivo por instancia de uno de sus órganos se podrá solicitar la inmediata reunión de esta comisión a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

-Elaborar y proponer a la Administración pública modificaciones o actualizaciones que sean convenientes a las normas administrativas del juego para su mejor aplicación.

-Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este convenio si así lo requieren las circunstancias.

Establecer los domicilios sociales de las partes que componen la comisión paritaria.

Artículo 38º.-*Composición de la comisión paritaria.*

La comisión paritaria estará integrada por cinco representantes de la asociación empresarial ABIGA y cinco representantes de las centrales sindicales firmantes de este convenio.

Las partes podrán estar asistidas por asesores, que tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán, en cualquier caso, ser adoptados por mayoría simple de votos de cada una de las partes, quedando válidamente constituida dicha comisión, cuando sea convocada por cualquiera de las partes, previa notificación fehaciente, con al menos 72 horas de antelación.

Las partes firmantes de este convenio elaborarán un reglamento de funcionamiento de la mencionada comisión, con las características que las partes determinen.

Artículo 39º.-*Régimen sancionador.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio estatal de las empresas organizadoras del juego del bingo.

Artículo 40º.-Abuso de autoridad-procedimiento.

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito directamente a través de sus representantes a la dirección de la empresa, de cuantos actos supongan abuso de autoridad de sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo máximo de 10 días.

En el caso contrario, los representantes legales de los/as trabajadores/as o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la delegación de Trabajo u organismo competente.

Artículo 41º.-Estructura salarial.

Durante la vigencia del presente convenio, la retribución del personal por jornada laboral de trabajo, estará constituida por los siguientes conceptos:

Salario base.

Complemento *ad personam* (antigüedad consolidada).

Plus de actividad por derechos adquiridos.

Plus de prolongación de jornada.

	Año 2007			Año 2008		
	Categ. A	Categ. B	Categ. C	Categ. A	Categ. B	Categ. C
Sala esp.	1.167,96	1.065,58	963,20	1.214,68	1.108,20	1.001,73
Sala 1	1.065,58	993,92	912,04	1.108,20	1.033,68	948,52
Sala 2	963,20	912,04	860,84	1.001,63	948,52	895,27
Sala 3	886,43	860,84	840,38	921,89	895,27	874,00

Artículo 43º.-Complemento *ad personam*.

Los/as trabajadores/as que a 31 de diciembre de 2001 vinieran percibiendo el complemento *ad personam*, lo seguirán percibiendo. Este complemento es de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable. Para los años 2007, 2008 y 2009 se aplicará lo establecido en el artículo 52º.

Artículo 44º.-Plus de actividad por derechos adquiridos.

Este plus lo percibirán aquellos/as trabajadores/as que a 31 de diciembre de 2001 lo vinieran percibiendo, no siendo compensable ni absorbible. Para los años 2007, 2008 y 2009 se aplicará lo establecido en el artículo 52º.

Artículo 45º.-Plus de prolongación de jornada.

Con el fin de compensar económicamente a aquellos/as trabajadores/as que por necesidades reales de las salas tengan que realizar trabajo fuera de horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones, etc. las empresas abonarán un plus de prolongación de jornada mensual, durante 11 meses al año, de los siguientes importes:

	Año 2007	Año 2008
Categoría A	31,52	32,78
Categoría B	30,08	31,23
Categoría C	26,87	27,94

Gratificaciones extraordinarias.

Gratificación extraordinaria especial.

Complementos extrasalariales.

Quebranto de moneda.

Plus de transporte.

Plus de vestuario.

Horas extraordinarias.

Todos los conceptos salariales y extrasalariales, en caso de trabajadores/as a tiempo parcial, fijos discontinuos o en caso de desempeño transitorio de funciones, serán abonados en la parte proporcional que corresponda a cada caso, entendiéndose que las cuantías previstas se corresponden con la jornada normal de trabajo pactada en este convenio.

Artículo 42º.-Salario base.

El salario base queda fijado, en función de la categoría administrativa de la sala y por categorías profesionales en las siguientes cantidades:

Siempre que se perciba este plus, el tiempo dedicado a la realización de dichos trabajos, no tendrá la consideración de horas extraordinarias. El tiempo máximo por este concepto no podrá superar los 15 minutos por jornada laboral, no pudiendo dedicarse este tiempo, en ningún momento, a la atención de clientes.

Artículo 46º.-Gratificaciones extraordinarias.

Todos/as los/as trabajadores/as percibirán tres gratificaciones extraordinarias: la de junio, la de diciembre y la de vacaciones.

Período de devengo:

La de junio: de 1 de julio a 30 de junio.

La de diciembre: de 1 de enero a 31 de diciembre.

La de vacaciones: de 1 de enero a 31 de diciembre.

Fecha de pago:

La de junio: el 30 de junio.

La de diciembre: el 20 de diciembre.

La de vacaciones: al inicio del período de disfrute de las vacaciones.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de salario base, plus de actividad por derechos adquiridos y complemento *ad personam*.

Artículo 47º.-Gratificación extraordinaria especial.

Cada trabajador/a con una antigüedad de al menos 10 años en la empresa percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria especial, las siguientes cuantías:

-Al cumplir 60 años de edad: el importe equivalente a 3 meses de salario real.

-Al cumplir 61 años de edad: el importe equivalente a 2 mes de salario real.

-Al cumplir 62 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

-Al cumplir 63 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

-Al cumplir 64 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

-Al cumplir 65 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

Dichas gratificaciones se harán efectivas dentro de los 30 días siguientes a cumplirse las edades naturales a que hace referencia este artículo.

Artículo 48º.-Quebranto de moneda.

Las empresas abonarán a jefes/as de mesa, cajeros/as y locutores/as-vendedores/as, y a aquellos/as otros/as trabajadores/as que realicen operaciones con dinero (cobros, pagos, cambios, etc.), un plus de quebranto de moneda mensual durante 11 meses al año, con el importe siguiente:

	Año 2007	Año 2008
Quebranto de moneda	40,80	42,43

Este plus lo cobrarán proporcionalmente a los días trabajados, aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de cambio de moneda en las máquinas recreativas y de azar instaladas en las salas de bingo.

Artículo 49º.-Plus de transporte.

Como compensación de gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y regreso, se establece un plus de distancia y transporte en las siguientes cuantías; durante 12 meses al año y para todas las categorías:

	Año 2007	Año 2008
Plus de transporte	65,28	67,89

Artículo 50º.-Plus de vestuario.

Las empresas abonarán a los/a las trabajadores/as un complemento de vestuario en la cantidad de 12 euros mensuales durante doce mensualidades; dicha obligación entrará en vigor a partir del 1-1-2008.

Artículo 51º.-Horas extraordinarias.

Ante la situación de desempleo existente y con el objeto de favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo, las partes acuerdan regular las horas extraor-

dinarias con carácter restrictivo, conforme a los siguientes criterios:

1. Se suprimen las horas extraordinarias con carácter habitual.

2. Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias por necesidades de carácter estructural.

3. Cada hora extraordinaria que se realice sobre la duración máxima de la jornada laboral se abonará conforme a la siguiente escala:

	Año 2007			Año 2008		
	Categ. A	Categ. B	Categ. C	Categ. A	Categ. B	Categ. C
Horas extras	15,63	14,72	13,81	16,26	15,31	14,36

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido en la legislación vigente.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

6. La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregándole copia del resumen semanal al comité de empresa o delegado de personal, y al/a la trabajador/a afectado/a.

Artículo 52º.-Subida salarial.

El incremento que se va a aplicar durante la vigencia de este convenio será el siguiente:

-Año 2007: incremento del 6,2% sobre todos los conceptos, salariales y extrasalariales.

-Año 2008: incremento del IPC real de este año más 2% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales. A principios de año, se aplicará un incremento a cuenta, mientras no se conozca el IPC real, del IPC previsto más 2%.

-Año 2009: incremento del IPC real de este año más 2% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales. A principios de año, se aplicará un incremento a cuenta, mientras no se conozca el IPC real, del IPC previsto más 2%.

Revisión salarial.

Habrá revision salarial en el 2008 y 2009 siempre que el IPC real supere el previsto.

Artículo 53º.-Nuevas aperturas y cambios de categorías de salas.

Las salas de nueva apertura fijarán la estructura salarial que afecta a sus trabajadores/as, en función de la categoría administrativa otorgada a la misma, desde el primer día de su funcionamiento.

Los cambios de categoría que se produzcan y que sean autorizados por la Administración competente, supondrán a partir del mes siguiente a la fecha de su autorización, la adaptación de los importes de los conceptos salariales y extrasalariales a la nueva situación jurídica.

Artículo 54º.-Horarios máximos de apertura y cierre.

El horario máximo de cierre será el reflejado a continuación; no obstante y con autorización expresa de la autoridad competente y previo acuerdo de todas las del mismo municipio, estos horarios podrán ser ampliados, pero nunca por período superior a un mes.

	Invierno Del 1/10 al 30/6	Verano Del 1/7 al 30/9
Sábados y vísperas de festivos	3.30 horas	4.00 horas
Resto días	3.00 horas	3.30 horas

Artículo 55º.-Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del convenio estatal de bingos.

Artículo 56º.-Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del convenio estatal de bingos.

Artículo 57º.-Salud laboral.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, de conformidad con el artículo 2.2º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a seguridad y salud laboral.

Artículo 58º.-Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 166.2º de la Ley de la seguridad social y del artículo 12.6º del Estatuto de los trabajadores, se reconoce a los/as trabajadores/as el derecho a acogerse a la jubilación parcial y a la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente permitido del 85%, cuando se alcancen los requisitos legalmente establecidos y en especial, el de la edad mínima de los 60 años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

El 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará anualmente y la jornada completa, aun cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir la prestación efectiva de servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

-Con treinta años o más de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa total del trabajo.

-Con veinte años de antigüedad y hasta treinta, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.

Todo esto sin perjuicio del acuerdo más favorable al que puedan llegar el/la trabajador/a y la empresa.

Hasta que el/la trabajador/a jubilado/a parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6º del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 59º.-Jubilación anticipada.

Los trabajadores/as podrán acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo las empresas cubrir estas vacantes con trabajadores/as desempleados/as o inscritos/as en la oficina de empleo como tales.

Artículo 60º.-Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo e independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que el/la trabajador/a tenga cubierto el período mínimo legal de cotización para tener derecho a una pensión pública.

Artículo 61º.-Capacidad disminuida.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, vean reducidas sus facultades físicas y/o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar un puesto de trabajo vacante, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

Artículo 62º.-Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 76 del convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. Aquellas empresas que cumplan los requisitos para acogerse a la cláusula de descuelgue, aplicarán el convenio vigente del año anterior en los temas económicos; en los restantes aspectos se estará a lo vigente en este convenio.

Artículo 63º.-Solución de conflictos.

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CIG, en los propios términos en que están formuladas.

Disposición transitoria

Primera.-Los atrasos originados por la firma del presente convenio, y correspondientes al año 2007, serán abonados a los 15 días de la publicación del convenio en el *Diario Oficial de Galicia*. No más tarde del mes de abril.

Segundo.-Este convenio entrara en vigor en el momento de su firma.

Disposición adicional

Primera.-Se creará una comisión, compuesta por los firmantes del convenio, para que en el año 2010 se pueda crear un plan de pensiones en el sector.